

Anexo I

Propostas Negociadas – Data Base 2026

1. CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

- Manutenção de um **ACT ÚNICO**.
- Manutenção de todas as cláusulas da **CCT e ACT** (condições de trabalho e sociais) já negociadas nas mesas da data base 2026.
- Reajuste de verbas salariais INPC + 0,6%.

2. SUPER CAIXA

2.1 Implementação Imediata | 2º SEM 2026

- Dobro de premiação pela habilitação inicial no programa (50%).
- Considerando nova regra para habilitação, simplifica-se o atingimento de 100% da premiação.
- Habilitador NS passa a ser o resultado individual de cada empregado, exceto gestores de unidade e empregados que não têm o NS calculado, que mantém o NS da unidade.
- CSAT deixa de impactar todos os empregados e passa a impactar os gestores de unidade.
- Mais tempestividade na demonstração das vendas realizadas no Painel SuperCAIXA, para acompanhamento pelos empregados.
- Comissão para avaliação de casos individuais.

2.2 Compromissos | 2027

- Compromisso com a revisão das regras e gatilhos de premiação seguridade e TDV.
- Divulgação tempestiva do regulamento.
- Estudo sobre premiação de novos produtos.
- Revisão da mensuração da satisfação do cliente (varejo e atacado).

3. ATENDIMENTO REMOTO FÍGITAL/GENESYS

- De setembro a 31/12/2026, ajuste do tempo regulamentar para início do atendimento remoto de 5 para 10 minutos.
- Até 31/12/2026, ausência de penalidade no Alcance.CAIXA para unidades FÍGITAL que ultrapassem 5 minutos para início do atendimento remoto.
- Manutenção do indicador no Alcance.CAIXA apenas em caráter informativo, sem efeito de penalização.

4. PRÊMIO

- R\$ 3.000,00 por empregado em reconhecimento à superação do IEO – Índice de Eficiência Operacional, alcançado no 1º Semestre de 2026.

5. PAGAMENTOS SETEMBRO/2026

- Em 30/09, no reprocessamento da Folha de Pagamento, com a aprovação da proposta, será pago o reajuste salarial, o adiantamento da PLR, Super CAIXA referente ao 1º semestre de 2026 e prêmio.

6. SAÚDE CAIXA

- Cobertura do déficit de 2026 – mediante antecipação da 13ª mensalidade de 2028, 2029, 2030 da parte que cabe à CAIXA e pagamento dos valores relativos ao PAMS desde 2021.
- Compromisso de atuação junto aos órgãos externos de controle para ampliação do limite de contribuição da CAIXA de 6,5% para até 9%, a partir de 2027; inclusão de cláusula referente a este compromisso.

6.1 Novo Modelo de Custeio

VIGÊNCIA A PARTIR DE JAN/2027		
ITENS	PROPOSTA ATUAL	COMPLEMENTO
Limite de Contribuição CAIXA no Custeio	9%	
Mensalidade – Ativos	3,7%	Manutenção do pacto intergeracional e alíquota única para empregados, aposentados e pensionistas.
Mensalidade – Aposentados	3,7%	
Dependentes Diretos	R\$ 560	Valor fixo, independente de idade
Dependentes Indiretos filhos entre 21 e 24 anos	R\$ 660	Fora do teto familiar
Dependente Indireto pais, judiciais e filhos entre 24 e 27 anos	R\$ 900	Fora do teto familiar
Teto Familiar	9%	
Piso por beneficiário (mensalidade)	R\$ 50	
Coparticipação Anual	R\$ 4.700	
Pronto-socorro	R\$ 120	
Telemedicina	Isenta	
Mensalidades por ano	13	
Ações de prevenção à saúde	R\$236 milhões (2027)	
Adesão e Cancelamento	Impossibilidade de reingresso após o cancelamento. Prazo de 90 dias para adesão/retorno.	
Gestão do Saúde CAIXA	Apresentação de novo projeto de gestão em até 60 dias	

6.2 Medidas complementares:

- Compromisso de alocar pelo menos um representante do Saúde CAIXA em cada GIPES/REPES.
- Estruturação de um projeto para um Novo Modelo de gestão, em até 60 dias para avaliar:
 - Aprimoramento da governança, adequação da estrutura e prestação de contas do pano de saúde;
 - Medidas de eficiência para identificar possíveis cobranças indevidas;
 - Forma de identificar e coibir eventuais irregularidades, fraudes e práticas abusivas de cobrança da parte dos fornecedores/credenciados;
 - Incentivar a busca por atendimentos por telemedicina, quando for adequado;
 - Outras fontes de receita;
 - Solução para manutenção do plano aos empregados pós-2018;
 - Metodologia que destine ao plano um percentual do lucro atrelado à produtividade, visando tentar alcançar o formato 70/30.

7. AÇÕES DE PREVENÇÃO DE SAÚDE

- Compromisso com a ampliação de ações em prevenção à saúde, incorporando as linhas de cuidado em saúde cardiovascular, apoio e orientação relacionados a tabagismo, uso de substâncias químicas e dependência de jogos.
- Acompanhamento especializado a partir dos resultados dos exames periódicos do PCMSO, com foco preventivo e encaminhamento adequado.
- Ações a serem implementadas a partir de 2027, mensuradas no valor de 236 milhões.

8. ADIANTAMENTO SALARIAL EM LICENÇA-SAÚDE

- Possibilidade de adesão opcional ao adiantamento salarial.
- Suspensão da cobrança dos valores adiantados enquanto houver recurso relativo ao benefício previdenciário, até a conclusão das instâncias recursais.
- Em caso de indeferimento, possibilidade de parcelamento do valor devido ou compensação das horas.

9. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

- Possibilidade de conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, correspondente a até 10 dias, sem a necessidade de gozo concomitante das férias, conforme conveniência do empregado.

10. GRUPO DE TRABALHO TRAJETÓRIA

- Viabilizar oportunidades de escutas dos representantes dos empregados relacionados aos temas estruturantes de carreira, quais sejam: PFG, PSI, remuneração variável, piso de TI, trabalho remoto.

11. EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

- Aprimoramento do fluxo de enquadramento como PcD, com maior clareza sobre critérios, documentos e etapas de análise, inclusive nos casos de TEA.
- Extensão aos empregados PcD de condições especiais já previstas para empregados com dependentes PcD, mediante análise individualizada, dando a possibilidade de medidas de mobilidade entre trabalho presencial, remoto ou híbrido e/ou redução de até 25% da jornada diária para realização de tratamentos durante o horário de trabalho.

12. FLEXIBILIDADE DAS AUSÊNCIAS PERMITIDAS

- **Acompanhamento em saúde** : eliminação do limite de idade para acompanhamento de filho ou enteado em consultas e atendimentos médicos, com possibilidade de utilização destas horas de ausência também pelo próprio empregado em cuidados de saúde.
- **Casamento e paternidade:** utilização das licenças em até 180 dias após o fato gerador.
- **Prevenção:** ausência de até 3 dias por ano para exames preventivos relacionados ao câncer e ao HPV.

13. DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE:

- Fortalecimento da inclusão e da equidade nos processos seletivos e ampliação das diretrizes corporativas de diversidade e inclusão.
- Realização periódica do Censo da Diversidade para acompanhamento das ações e subsídio às políticas corporativas.
- Continuidade das ações de letramento e conscientização, fortalecimento dos Coletivos de Diversidade, agenda de equidade de gênero e campanhas de prevenção e combate à discriminação.
- Promoção de acessibilidade física, tecnológica e comunicacional, com foco na eliminação de barreiras e na participação igualitária.

14. PROMOÇÃO POR MÉRITO 2026-2027

- Critérios objetivos propostos equilibrando autocuidado do empregado e resultados alinhados ao Planejamento Estratégico da CAIXA.
- Retirada de objetivos coletivos como critérios.
- Pagamento em janeiro.

15. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NO LUCROS OU RESULTADOS – PLR 2026/2027

- Manutenção das regras e formato de cálculo de 2024/2025.
- Alteração da redação de cláusulas para melhor entendimento.